

Wichtige und geschätzte Pflegehelferinnen und Pflegehelfer SRK

«Ich bin sehr dankbar für unsere tollen Pflegehelferinnen und -helfer SRK. Sie sind in unserem Betrieb nicht mehr wegzudenken.» – Resultate eines Forschungsprojekts beschreiben erstmals aus Sicht von Vorgesetzten die Bedeutung, Kompetenzregelung sowie das Mentoring der Pflegehelferinnen und -helfer SRK in den Alters- und Pflegeheimen und der Spitex in der Schweiz.



Iris Lipp
Wissenschaftliche Assistentin
Angewandte Forschung und
Entwicklung Pflege
iris.lipp@bfh.ch



Madeleine Bernet
Wissenschaftliche Mitarbeiterin
Angewandte Forschung und
Entwicklung Pflege
madeleine.bernet@bfh.ch



Prof. Marianne Stäubli
Dozentin Bachelorstudiengang Pflege
marianne.staebli@bfh.ch

Im Jahr 2013 hat der Fachbereich Gesundheit der Berner Fachhochschule BFH im Auftrag der «Schweizerischen Interessengemeinschaft Pflegehelfer/-in SRK (IG PH SRK)» eine nationale Umfrage bei den in der Langzeitpflege tätigen Pflegehelferinnen und -helfern SRK (PH SRK) durchgeführt. Ziel dieses Forschungsprojekts war es, die Wissenslücke in Bezug auf das Einsatzgebiet der PH SRK zu schliessen (Stäubli, Boinay, & Hahn, 2014).

Um ein umfassendes Bild der PH SRK und deren Arbeitssituation zu erhalten, fehlte aber bisher die Sichtweise der Vorgesetzten. Deshalb hat der Fachbereich Gesundheit der BFH im Auftrag des Schweizerischen Roten Kreuzes (SRK) 2016 eine gesamtschweizerische Umfrage bei den Vorgesetzten aus Alters- und Pflegeheimen sowie in der Spitex durchgeführt.

Das Forschungsprojekt zielte darauf ab, die Bedeutung, Kompetenzregelung sowie das Mentoring der PH SRK in Alters- und Pflegeheimen und der Spitex zu erforschen. Weiter sollten die Tätigkeiten der PH SRK mit denjenigen der Assistentinnen und Assistenten Gesundheit und Soziales (AGS) verglichen werden.

Arbeitssituation der PH SRK

Annähernd 1500 Vorgesetzte aus Alters- und Pflegeheimen sowie der Spitex wurden dazu aufgerufen, an der landesweiten Online-Befragung teilzunehmen.

467 der ausgefüllten Fragebögen konnten ausgewertet werden.

Die Resultate der Umfrage zeigen, dass die PH SRK wichtige Mitarbeitende in den Alters- und Pflegeheimen sowie der Spitex sind. Die Vorgesetzten schätzen im Besonderen, dass die PH SRK ihre Tätigkeiten mit viel Engagement und Motivation ausüben. Weiter sind die PH SRK oft Quereinsteigerinnen und -einsteiger, die eine grosse Lebenserfahrung mitbringen.

Aufgrund ihrer zweijährigen Ausbildung haben die AGS häufig ein grösseres Fachwissen als die PH SRK und verfügen dementsprechend auch über mehr Kompetenzen in den Betrieben.

Die Resultate der schweizweiten Umfrage aus dem Jahr 2013 zeigen, dass einige PH SRK Tätigkeiten ausführen, die über ihre Kompetenzen und Fähigkeiten hinausgehen (Stäubli et al., 2014).

Diese Resultate entsprechen den Ergebnissen der Erhebung aus dem Jahr 2016. Die PH SRK übernehmen in den jeweiligen Betrieben oft selbstständig die Verrichtungen der Thrombose- und Dekubitusprophylaxe, die Bezugspersonenrolle und die Verabreichung von Medikamenten. In der Spitex werden gerichtete wie auch schlaffördernde Medikamente weitaus häufiger selbstständig durch die PH SRK verabreicht als in den Alters- und Pflegeheimen. Gründe für diese Kompetenzerweiterungen sind einerseits die durch die

Rotkreuz-Kantonalverbände (RK-KV) angebotenen Weiterbildungskurse und andererseits interne Weiterbildungskurse der Betriebe. Alles Angebote, die bei den PH SRK auf grosses Interesse stossen. Diese neu erlernten Tätigkeiten führen in der Folge zu den festgestellten Kompetenzerweiterungen. Im Weiteren ist zu bedenken, dass die Verantwortlichkeiten bei einer möglichen Kompetenzüberschreitung bei fast einem Viertel der teilnehmenden Institutionen unvollständig oder gar nicht geregelt sind und dass sich die Stellenbeschriebe von PH SRK und AGS oftmals nicht voneinander unterscheiden.

Eine weitere wichtige Erkenntnis der Umfrage ist, dass die PH SRK bei vorhandenem Potenzial durch ihre Vorgesetzten individuell und gezielt auf Weiterbildungen aufmerksam gemacht werden. Die PH SRK erhalten diese Informationen direkt durch ihre Vorgesetzten oder im Rahmen von Mitarbeitergesprächen. Die Ausbildungen zur Fachfrau, zum Fachmann Gesundheit (FaGe) oder die verkürzte Ausbildung zur FaGe werden sowohl in den Alters- und Pflegeheimen als auch in der Spitex präferiert.

Aufgrund der Umfrage wird ersichtlich, dass die Vorgesetzten belastende berufliche Situationen für die PH SRK im Rahmen von Qualifikations- und Entwicklungsgesprächen sowie durch direktes Nachfragen erfassen. Als besonders belastend werden die Betreuung von Menschen mit aggressiven Verhaltensweisen und/oder kognitiven Einschränkungen sowie die anspruchsvolle körperliche Arbeit empfunden.

Das SRK und die Betriebe stehen in der Verantwortung

Sowohl für das SRK als auch für die Vorgesetzten in den Alters- und Pflegeheimen und der Spitex besteht Handlungsbedarf zur Verbesserung der Arbeitssituation der PH SRK.

Drei Viertel der Vorgesetzten gaben an, Bewerbungen von PH SRK zu erhalten, die sie als ungeeignet ein-

schätzen. Deshalb scheint es wichtig, die Zulassungsbedingungen zum Lehrgang PH SRK zu überprüfen und gegebenenfalls anzupassen. In der mündlichen Kommunikation sollte das Sprachniveau B2 angestrebt werden. So kann gewährleistet werden, dass die Kom-

Die Umfrage zeigt, dass die PH SRK mehrheitlich Quereinsteigerinnen und -einsteiger mit viel Lebenserfahrung sind und ihre Tätigkeiten engagiert und motiviert ausüben.

munikation mit den pflegebedürftigen Personen in einer verständlichen Weise erfolgt. Des Weiteren sollte der Aufbau von Kompetenzen im Umgang mit belastenden Situationen stärker in den Lehrgang PH SRK integriert werden, um einen kompetenzgerechten Umgang mit diesen belastenden Situationen gewährleisten zu können.

Die vorliegende Umfrage verdeutlicht, dass nur die Hälfte der Institutionen über einen individuellen Stellenbeschrieb für die PH SRK und AGS verfügen. Stellenbeschriebe schaffen Klarheit, Sicherheit und tragen dazu bei, dass sich die Mitarbeitenden in ihrem Berufsalltag orientieren können. Daher sollten die Stellenbeschriebe für die jeweilige Berufsgruppe individuell und präzise formuliert werden.

Ebenso sind die Verantwortlichkeiten bei einer Kompetenzerweiterung teilweise ungenügend oder nicht geregelt. Hier sind die Betriebe gefordert, Klarheit durch Dokumentation und Kommunikation zu schaffen. Auf der Website von Curaviva (Curaviva, 2013) können Vorlagen zur Verlaufsdokumentation von Kompetenzerweiterungen heruntergeladen werden. Weiter ist auch die rechtliche Haftung bei Kompetenzüberschreitungen zu klären.

Die Umfrage zeigt, dass die PH SRK mehrheitlich Quereinsteigerinnen und -einsteiger mit viel Lebenserfahrung sind und ihre Tätigkeiten engagiert und motiviert ausüben. Es ist wichtig, Ressourcen in Mitarbeitergesprächen anzusprechen und aufzuzeigen, welche beruflichen Wege ihnen offen stehen. Der Zugang zu lebenslangem Lernen im Rahmen von formalisierten Berufs- respektive Weiterbildungen sollte gezielt gefördert werden (Ziegler, Bernet, Metzenthin, Conca, & Hahn, 2016).

Literatur:

- Curaviva. (2013). Vorlage Verlaufsdokumentation Kompetenzerweiterung gemäss Empfehlung. Abgerufen von <https://www.curaviva.ch/files/8MXGN4U/Vorlagen-Verlaufsdokumentation-Kompetenzerweiterung-gemaess-Empfehlung.pdf>
- Stäubli, M., Boinay, F., & Hahn, S. (2014). Im Spannungsfeld der Kompetenzen. Rolle der Pflegehelferinnen und Pflegehelfer in der Gesundheitsversorgung. *Krankenpflege*, 10, 28–30.
- Ziegler, A., Bernet, M., Metzenthin, P., Conca, A., & Hahn, S. (2016). Arbeitsbelastung von Pflegehelfenden in Schweizer Alters- und Pflegeheimen. *Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie*, 49(6), 512–519.



Differenzierte Stellenbeschriebe für die Berufsgruppen der PH SRK und der AGS schaffen Klarheit und sorgen für Orientierung.